CENTRO ESPAÑOL DE ACCESIBILIDAD COGNITIVA

La oficina de lo fácil

Aprendemos para enseñar

Un plan de formación de formadores en accesibilidad cognitiva

Guía 2

Claves para trabajar en equipos diversos

Con la ayuda de:

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030 · CENTRO ESPAÑOL DE ACCESIBILIDAD COGNITIVA

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030 · REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD

Guía elaborada por:
Centro Español de Accesibilidad Cognitiva.
CEACOG.

Fecha: noviembre de 2025

Imagen de portada: FREEPIK
Fuente de las imágenes y otros recursos de diseño:
Manual de imagen de CEACOG.

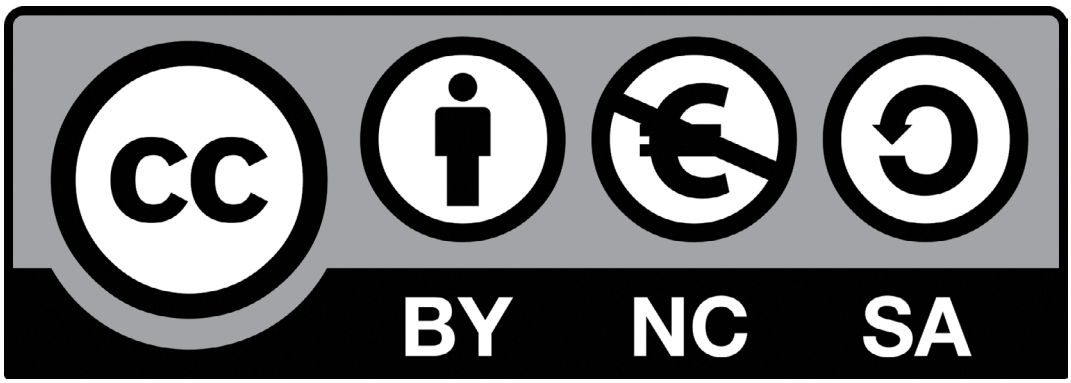
EDITA:
CEACOG. Centro Español de Accesibilidad Cognitiva
2025
Calle Teruel 26.
28020 Madrid.
www.ceacog.es

Este documento está escrito y publicado
siguiendo la Norma UNE 153101:2018 EX
de Lectura Fácil.

La norma UNE 153101:2018 EX
es una norma oficial
que dice cómo tiene que ser un documento
para que esté en lectura fácil.

© Logo lectura fácil propiedad de Inclusion Europe.
Tienes más información
en https://www.inclusion-europe.eu/

Este documento tiene una licencia
llamada Creative Commons,
que es el nombre de una licencia en inglés.



Esta licencia se representa
con esta imagen.

La licencia significa
que puedes compartir el documento
pero tienes que respetar estas condiciones:
Di que este documento es una publicación
del Centro Español
de Accesibilidad Cognitiva.

No cambies el texto
o las imágenes del documento.
Comparte el documento de forma gratuita
y no lo uses para ganar dinero.

Si quieres saber más
sobre esta licencia
pincha en este enlace:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es

Presentación

Aprendemos para enseñar

es un plan de formación de formadores
sobre accesibilidad cognitiva
que el CEACOG hizo en los años 2024 y 2025.
CEACOG son las primeras letras de
Centro Español de Accesibilidad Cognitiva.

La accesibilidad cognitiva es hacer el mundo
más fácil de entender.

Este plan tiene 2 partes,
que puedes encontrar en 2 guías diferentes.

Guía 1: Contenidos de una formación en accesibilidad cognitiva.

En la guía 1 encontrarás
los temas básicos de accesibilidad cognitiva
que las personas formadoras necesitan conocer.

Guía 2: Claves para trabajar en equipos divesos.

En la guía 2 aprenderás habilidades y consejos
para que un equipo de accesibilidad cognitiva
formado por personas con y sin discapacidad intelectual,
funcione bien y esté a gusto.
Esta es la guía 2.

Aprendemos para enseñar

es un trabajo colectivo
porque muchas personas han participado en él.
Las personas que lo han elaborado
pertenecen a un grupo del CEACOG
que se llama Equipo Llave.

Los miembros del Equipo Llave son:

- Juan Fernández, de Fundación Alas Madrid.
- Carmen María Mifsut, de Fundación Alas Madrid.
- David López, de Afanias.
- Fernando de Pedro, de Afanias.
- Almudena Rascón, de Plena inclusión Madrid.
- Elena González, de Plena inclusión Madrid.
- Beatriz Pérez, de la Fundación Raíles y del CEACOG.
- Hugo Bernárdez, de la Fundación Raíles.
- Fernando Plaza, de AMP Pinto.
- María José Sánchez, de AMP Pinto.
- Raquel Cárcamo, del CEACOG.
- Oscar Pueyo, del CEACOG.
- y Rosana Hernández,
  que coordina el Equipo Llave
  y es del CEACOG.

Guía 2

Claves para trabajar en equipos diversos

¿Qué es este documento?

Este documento es la guía 2
de Aprendemos para Enseñar.

En esta guía encontrarás habilidades y consejos
para que un equipo de accesibilidad cognitiva
formado por personas con y sin discapacidad intelectual,
funcione bien y esté a gusto.

En la guía 2 participaron:

- El Equipo Llave, que hizo los contenidos.
- El Equipo de Validación del CEACOG,
  que validó la guía.
- Cristina Fernández, que diseñó esta guía.
- Rosana Hernández, que coordinó la guía.

En este documento encontrarás
algunas palabras difíciles de entender.
Te encontrarás estas palabras
en negrita y en color verde.

Verás un recuadro al lado del texto
con el significado de la palabra.
Esta explicación se llama **glosa**.

Glosa:
Es una explicación
de una palabra
que es difícil
de entender.
La glosa se pone
al lado de la palabra
que se va a explicar.

Muchas gracias

Damos las gracias a todas las personas
que han ayudado a hacer esta guía.
Sobre todo, al Equipo Llave
y a todas las personas que participaron
en los **grupos de discusión** y las entrevistas.

Grupo de discusión:
Es una reunión
donde varias personas
hablan juntas
sobre un tema.

Sus opiniones y
experiencias ayudan
a una investigación
sobre ese tema.

Índice

¿Qué es este documento? ..... página 7

Introducción ..... página 10

1. ¿Cómo es trabajar con equipos diversos? ..... página 15

- Los beneficios de los equipos diversos ..... página 17
- Las dificultades de los equipos diversos ..... página 19
- Las necesidades de los equipos diversos ..... página 21
- Los apoyos de los equipos diversos ..... página 23

2. Consejos para mejorar en los equipos diversos ..... página 24

- Nivel micro ..... página 26
- Nivel meso ..... página 30
- Nivel macro ..... página 34

3. Para terminar ..... página 39

Introducción

Hace años se pensaba
que las personas con discapacidad
solo necesitaban cuidados.

Ahora sabemos
que todas las personas tienen derechos.
Las personas con discapacidad intelectual
y del desarrollo
tienen derecho a participar,
a decir lo que piensan
y a cambiar el mundo.

Por eso ahora muchas personas
con discapacidad intelectual y del desarrollo
trabajan en equipos diversos.

Por ejemplo:

- Equipos de accesibilidad cognitiva de organizaciones
- Juntas Directivas de las organizaciones
- Equipos de la Administración Pública

Un equipo diverso es un equipo
en el que las personas tienen características diferentes.

En esta guía,
un equipo diverso es un equipo
donde trabajan juntas
personas con y sin discapacidad intelectual
y del desarrollo.

La diversidad en los equipos es muy buena
porque ayuda a tener nuevas ideas y puntos de vista.
Pero los equipos diversos también tienen dificultades y retos.

El Equipo Llave del CEACOG es un equipo diverso.

En 2024, el Equipo Llave hizo una guía
sobre los contenidos importantes de accesibilidad cognitiva.
Por ejemplo, la lectura fácil.

Cuando el Equipo Llave hizo esa guía,
se dio cuenta de que no solo importan los contenidos.
También es muy importante cómo trabajan juntas
las personas de los equipos de accesibilidad cognitiva.

El Equipo Llave aprendió que un equipo diverso de accesibilidad cognitiva necesita 2 cosas para hacer un buen trabajo:

- Saber contenidos de accesibilidad cognitiva. Por ejemplo, saber qué es la lectura fácil.

- Tener las condiciones para que todas las personas participen y estén a gusto en el equipo.

Por eso en 2025 el Equipo Llave del CEACOG hizo una **investigación** sobre las condiciones que ayudan a los equipos diversos a hacer un buen trabajo y estar a gusto.

Investigación:
Es un estudio que se hace para saber más sobre un tema.

El equipo Llave hizo una **investigación** inclusiva, que es una forma de hacer **investigación** donde todas las personas participan en igualdad de condiciones.

Esto significa que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo forman parte del equipo que investiga y no son solo personas que contestan preguntas. También son personas que piensan, deciden y hacen cosas importantes en la **investigación**.

El Equipo Llave preguntó su opinión
a 41 personas con experiencia en equipos diversos
que participaron en **grupos de discusión**
y entrevistas.

Esta guía recoge
lo que descubrimos en esa **investigación**.
Todo lo que leerás,
sale de las opiniones de las 41 personas que participaron
y de las reflexiones del Equipo Llave.

En la guía encontrarás información sobre 2 temas:

- Cómo es trabajar en equipos diversos.
- Pistas y consejos
  para trabajar mejor en equipos diversos.

1. ¿Cómo es trabajar con equipos diversos?

Para saber cómo es trabajar en equipos diversos veremos estos 4 temas:

1. Los beneficios de los equipos diversos.

2. Las dificultades de los equipos diversos.

3. Las necesidades de los equipos diversos.

4. Los apoyos en los equipos diversos.

Los beneficios de los equipos diversos

Trabajar en equipos donde hay personas
con y sin discapacidad intelectual
aporta muchos beneficios.
Los beneficios son las cosas buenas
que consigues con algo.
Algunos beneficios son estos:

- Te sientes útil
  y las personas valoran tu trabajo.
  Te sientes útil porque ayudas a las personas
  y mejoras el mundo.
  Esto te hace sentir orgullo
  y te ayuda a valorarte más.

  También te da sensación
  de pertenecer a un proyecto
  que merece la pena.

  Esto es muy importante para todas las personas
  pero sobre todo para las personas con discapacidad intelectual
  porque tienen menos espacios
  donde se sienten útiles
  y donde tienen un papel bien valorado por la sociedad.

- Tienes oportunidades nuevas, por ejemplo:
  - Conocer gente.
  - Viajar.
  - Aprender cosas nuevas.
  - Descubrir capacidades propias.
  - Dar tu opinión.
  - Tener un empleo.

- Desarrollas habilidades personales, por ejemplo:
  - La paciencia.
  - Escuchar con atención.
  - Colaborar con respeto.
  - Confiar en ti y en los demás.

- Aprendes tareas buenas para el trabajo, por ejemplo:
  - Hablar en público.
  - Escribir correos.
  - Preparar reuniones.

- Tomas conciencia de tus derechos y los defiendes junto a otras personas.

- Ayudas a otras personas y mejoras el mundo.

- Las personas sin discapacidad aprenden a ver a las personas con discapacidad sin **prejuicios** cuando se relacionan con ellas de igual a igual.

Prejuicio:
Es una idea que tenemos sobre una persona o grupo antes de conocerlos bien.

Las dificultades de los equipos diversos

Los equipos diversos también tienen dificultades.
Aquí tienes algunos ejemplos
que contaron las personas de los grupos de discusión
y las entrevistas:

- A veces las personas sienten miedo o inseguridad.
  Por ejemplo:
  - Las personas con discapacidad tienen miedo
    a tomar la iniciativa
    y a hacer mal el trabajo.
  - Las personas sin discapacidad tienen miedo
    a perder el poder
    y el control de las actividades.
- A veces las personas sin discapacidad no confían del todo
  en las personas con discapacidad.
  Por eso suceden 2 cosas:
  - Sobreprotegen a las personas con discapacidad.
  - Las personas con discapacidad participan menos
    y no hacen cosas que pueden hacer.

Otras dificultades son:

- Los materiales y las reuniones no son accesibles.
- A veces hay problemas entre las personas del equipo.
- Hay mucho trabajo y poco tiempo
  para preparar los trabajos con antelación
  y para respetar el ritmo
  de todas las personas del equipo.

Las necesidades de los equipos diversos

Para que los equipos diversos funcionen bien,
hay que tener en cuenta algunas necesidades importantes:

- Tiempo suficiente para preparar el trabajo.
  Por ejemplo, tiempo para preparar, estudiar
  y ensayar las formaciones.

- Tener la información con tiempo suficiente
  antes de las reuniones o las actividades.

- Documentos, reuniones
  y espacios fáciles de entender.

- Apoyos para las necesidades de cada persona.
  Por ejemplo, acompañamiento para desplazarse
  y poder dar cursos
  o para preparar bien una reunión.

- Tareas para todas las personas.

- Asegurar la participación real de todas las personas
  con discapacidad intelectual y del desarrollo
  y que tomen la palabra.

- Creer de verdad
  en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Otras necesidades son:

- Conciencia de derechos y de deberes.
- **Ética**
- Confianza y buen ambiente.
- Formación
  de todas las personas de los equipos
  para la inclusión.
- Estabilidad en el equipo,
  que significa
  que el equipo seguirá en el futuro
  y no hay miedo a quedarse sin dinero y sin trabajo.
  Eso da seguridad y confianza al equipo.

Ética

Es pensar y decidir
qué está bien
y qué está mal.
La ética ayuda
a tratar a las personas
con respeto.

Los apoyos en los equipos diversos

Los apoyos en los equipos diversos tienen que ser personalizados.
Eso significa que hay que dar a cada persona
el apoyo que necesita
según sus características y sus necesidades,
porque cada persona es diferente.

Algunos apoyos importantes son:

- Personas de apoyo para las personas con discapacidad.
- Materiales y dinámicas fáciles de entender.
- Reuniones donde todas las personas
  puedan comprender y participar.
- Apoyo de la organización al equipo diverso.

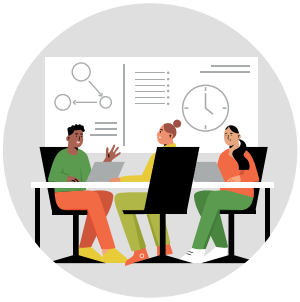
2. Consejos para mejorar en los equipos diversos

Estos consejos salen
de lo que dijeron las personas
de los grupos de discusión y las entrevistas
y de la opinión y reflexiones del Equipo Llave.

Encontrarás consejos
para mejorar los equipos diversos
en 3 niveles:

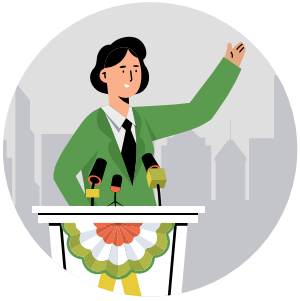
1. Nivel Micro:

Es lo que pasa a las personas por dentro
y en sus relaciones con los demás.



2. Nivel Meso:

Es lo que pasa en la organización.



3. Nivel Macro:

Es lo que pasa en la sociedad
y en la política.

Estos consejos son importantes
para todos los equipos,
pero más todavía para los equipos diversos.

Nivel micro

El nivel micro es lo que pasa a las personas por dentro y en su relación con los demás.
Para que las organizaciones cambien, las personas que trabajan en ellas tienen que cambiar.
Por eso el nivel micro es muy importante.

Consejos para todas las personas sobre habilidades y actitudes

- Cuida estos valores y actitudes:
  - Ayuda mutua
  - Flexibilidad
  - Respeto
  - Empatía
  - Confianza en ti y en las demás personas
  - Paciencia
  - Acepta los errores
  - Deja los prejuicios y ten una mente abierta
  - Escucha con atención y con interés

- Haz tu trabajo con profesionalidad, que es una manera de trabajar bien y ser responsable.

- Comparte tus ideas con el equipo sin miedo y escucha las ideas de los demás sin juzgarlas.

Consejos para todas las personas sobre cosas que puedes hacer

- Reparte bien las tareas.

- Diseña los proyectos en equipo diverso desde el principio.
  Incluye las ideas y las propuestas
  de todas las personas del equipo
  desde que empiezas a pensarlo.

- Prepara los trabajos con tiempo y en equipo.

- Haz siempre una evaluación del trabajo,
  para aprender de los errores
  y de los aciertos.

- Haz formaciones en equipo.
  Por ejemplo, en estos temas:
  - Cómo resolver los problemas entre las personas.
  - Cómo trabajar y relacionarnos con ética.
  - Cómo reconocer y superar prejuicios.
  - Cómo hacer un proceso personal y en equipo
    de deconstrucción.
    Eso significa revisar nuestras ideas
    para cambiar las que hacen daño
    y superar los prejuicios.

- Haz formaciones en equipo.
  Por ejemplo, en estos otros temas:

  - Cómo reconocer
    que alguien no respeta nuestros derechos.
    Para aprender de este tema
    podemos pedir consejo a otros movimientos,
    por ejemplo, el **feminismo**.

  - Aprender temas prácticos
    que necesito para hacer mejor mi trabajo.
    Por ejemplo, cómo hablar en público,
    o cómo enviar correos electrónicos.

Feminismo
Es un movimiento
que defiende
que las mujeres
y los hombres tengan
los mismos derechos
y oportunidades.

Consejos para las personas sin discapacidad

- Asegura que las personas con discapacidad
hablan por sí mismas
y que su participación es real
y que no están de adorno.

- Revisa tus **modelos mentales**.
A veces
tenemos ideas antiguas o equivocadas
sobre la discapacidad.

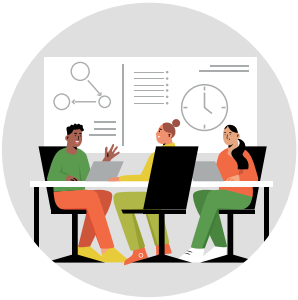
  Por ejemplo, podemos creer
que tener discapacidad es malo
o menos valioso que no tenerla.
Eso se llama capacitismo
y a veces no nos damos cuenta
de que lo tenemos.

Modelos mentales:
Es la forma de entender
el mundo
con nuestras ideas
y forma de pensar.
Nuestros modelos mentales
influyen en nuestras decisiones
y en nuestra forma
de tratar a las personas.

Cuando trabajamos en equipo diverso
y tenemos el modelo mental del capacitismo
podemos impedir la inclusión real,
hacer daño
y quedarnos sin lo que las personas con discapacidad
pueden aportar.

Recuerda que el modelo mental del capacitismo
no cambiará por lo que sabes
sino por lo que vives y descubres
en el equipo diverso.

Por eso:
¡Ten la mente abierta
y muchas ganas de aprender!



Nivel meso

El nivel meso es lo que pasa en las organizaciones.
Para que los equipos diversos estén incluidos de verdad
las organizaciones tienen que cambiar su cultura.
La cultura de una organización es la forma
en la que hace las cosas.
Incluye las normas,
valores y costumbres
que guían a las personas
que trabajan en ella.

No hay una sola manera de hacer equipos diversos
que trabajan bien
y estén a gusto.

La forma de conseguirlo
depende de 3 cosas:

1. La diversidad de las personas.

2. Las condiciones de la organización.

3. El contexto social y cultural,
   que es el ambiente donde vivimos,
   con sus costumbres, ideas y valores.

Las personas de los grupos de discusión y las entrevistas
dieron 5 consejos importantes
para el nivel meso.

Consejos:

1. Accesibilidad cognitiva en todo

La accesibilidad cognitiva es hacer el mundo
más fácil de entender.
La accesibilidad no debe ser algo puntual
en las organizaciones.
Tiene que estar desde el principio en todo,
por ejemplo, en:

- Los espacios.
- Las reuniones y encuentros.
- Los documentos.
- La página web.
- La forma de trabajar.

2. Apoyos personalizados

Eso significa que cada persona
debe tener los apoyos que necesita.
Es importante que las personas
con discapacidad intelectual y del desarrollo
tengan apoyos personalizados.
Un ejemplo es tener una preparadora o preparador laboral,
que es una persona
que da apoyo en el trabajo.

3. Liderazgo compartido

Es una forma de trabajar
en la que una persona o varias coordinan el grupo
pero también comparten el poder,
escuchan a todas las personas
y toman decisiones en equipo.

4. Reconocimiento

Eso significa valorar el trabajo de los equipos diversos,
creer en lo que hacen
y recibir el apoyo de la organización.

5. Inclusión real

La inclusión real no es solo estar presente.
La inclusión real se da
cuando se cumplen 2 condiciones:

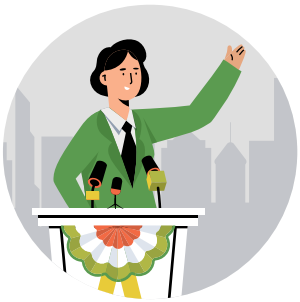
1. Cada persona puede ser tal y como es,
y siente que el grupo valora su forma de ser
con todas sus características.

2. Cada persona se siente parte del equipo
en igualdad de condiciones
que las demás personas.

Para que haya una inclusión real,
hay que dar voz a las personas
con discapacidad intelectual y del desarrollo
y asegurar que su participación es real
y no es un adorno.

Las personas con grandes necesidades de apoyo
y las mujeres con discapacidad intelectual y del desarrollo
participan menos en los equipos diversos.
Por eso es muy importante tenerlos en cuenta
y darles los apoyos que necesitan para participar.

La inclusión en las organizaciones
no solo es un tema de normas.
Es un tema de **ética** y de derechos.
Los equipos diversos muestran
que la inclusión es posible
y ayudan a transformar toda la organización
y a hacerla más justa.



Nivel macro

La sociedad

En la sociedad hay algunas ideas
que no ayudan a la inclusión.

Por ejemplo:

- El capacitismo.
  El capacitismo es creer
  que tener discapacidad es malo
  o menos valioso que no tenerla.

- El porno inspiracional,
  que es usar historias de personas con discapacidad
  para motivar o inspirar a otras personas.

- La idea de que no tenemos límites
  y todas las personas pueden lograr
  lo que quieran,
  sin tener en cuenta las condiciones de su entorno.

- La hiperproductividad,
  que es la idea de que las personas valen más
  si hacen muchas cosas útiles,
  sin descanso.

Por eso damos estos **consejos**
para ayudar a cambiar la sociedad:

- **Sensibilizar** a la sociedad sobre diversidad, derechos y accesibilidad.
- Trabajar con la comunidad y con otros colectivos que defienden derechos.
- Dar fuerza al movimiento de la discapacidad desde las propias personas con discapacidad y sus familias.
- No participar en reuniones donde las personas con discapacidad están solo como adorno.

Sensibilizar:
Es hacer que una persona sienta cercanía hacia una persona o situación para comprenderla y darle apoyo.

La política

Las leyes y las **políticas públicas**
son muy importantes
para que la inclusión sea real
y dure en el tiempo.

Políticas públicas:
Son las decisiones
y las acciones
de la Administración
Pública para mejorar la
vida de las personas.

Los equipos diversos y las organizaciones
necesitan estabilidad económica
para que duren en el tiempo.
La estabilidad económica significa tener dinero suficiente
y seguro para trabajar bien
y seguir adelante.

Cuando una organización tiene estabilidad económica,
los equipos pueden trabajar con tranquilidad
y planificar el futuro.
Cuando una organización no tiene estabilidad económica,
los proyectos se paran
y las personas pierden oportunidades.

Las personas de los grupos de discusión y las entrevistas
y el Equipo Llave dieron estos **consejos** sobre la política:

- **Sensibilizar** a las y los políticos
  y a la Administración Pública
  sobre la importancia de la diversidad
  y de la inclusión
  de las personas con dificultades de comprensión.

- Apoyar la participación en política
  de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

- Hacer leyes que apoyen a los equipos diversos
  y las organizaciones.
  Por ejemplo, leyes que aseguren dinero estable
  para el empleo con apoyo
  y los apoyos personalizados
  de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo
  de los equipos diversos.

- Mejorar las condiciones de trabajo
  y los sueldos
  de las personas que trabajan en discapacidad.

Todo está relacionado

Lo que pasa entre las personas
influye en la organización.

Lo que hace la organización influye en la sociedad.
Y lo que pasa en la sociedad influye en las personas.
Por eso los niveles micro, meso y macro
están relacionados.

Es como una cadena
y todos los eslabones son importantes.

3. Para terminar

Pablo Freire era un educador de Brasil.
Él hablaba de los lugares pedagógicos.
Para Pablo Freire
un lugar pedagógico es un lugar
con estas 4 características:

1. Diálogo

Las personas hablamos
y nos escuchamos con respeto.
Aprendemos juntos y juntas
cuando compartimos ideas y experiencias.

2. Participación

Todas las personas podemos opinar y enseñar.
No hay una sola persona que lo sabe todo.

3. Experiencia

Valoramos lo que cada persona sabe y ha vivido.
Todas tenemos algo importante que aportar.

4. Reflexión y acción

Reflexionamos juntas y juntos sobre la realidad.
No aprendemos solo para repetir,
sino para transformar.

Un equipo diverso es también un lugar pedagógico
porque es un espacio donde se aprende,
se comparte
y se transforma la realidad.
Pero para eso los niveles micro, meso y macro
tienen que cumplir las condiciones necesarias.

Los equipos diversos son una muestra real
de que la inclusión es posible
en las organizaciones y en la sociedad.
Por eso, es muy importante apoyar su trabajo
y reconocer lo que aportan.

Esta guía no es un documento cerrado,
es parte de un camino que empezó hace tiempo
y continúa.

En ese camino aprendemos y avanzamos cada día
con cada equipo diverso que participa en la Administración pública,
las empresas privadas
o el **tercer sector**.

Tercer sector:
Es el conjunto de
organizaciones
que trabajan sin buscar
beneficios económicos.

Su objetivo es defender
los derechos
y crear una sociedad
mejor.

Por eso es importante crear espacios con equipos diversos para:

- Hablar y pensar juntas.
- Compartir lo que aprendemos en el día a día.
- Y trabajar para un futuro con más inclusión y derechos.

¿Te animas a participar?

CENTRO ESPAÑOL DE ACCESIBILIDAD COGNITIVA

Con la colaboración de:

Plena inclusión

Con la ayuda de:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
CENTRO ESPAÑOL DE ACCESIBILIDAD COGNITIVA

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD